



**FACULTAD DE DERECHO**

**GRADO EN**

**RELACIONES LABORALES**

**Trabajo de Fin de Grado**

**“Los riesgos psicosociales en la negociación colectiva”**

**“Psychosocial risks in collective bargaining”**

**Alumna:**

**Sara Zunzunegui Maza**

**Directora:**

**Marta Cimas Soto**

**Septiembre 2021**

## 1. ÍNDICE

1.	ÍNDICE .....	2
2.	INTRODUCCIÓN.....	5
3.	HISTORIA DE LOS RIESGOS LABORALES .....	6
4.	LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	8
4.1	CONCEPTO.....	8
4.2	LEGISLACIÓN EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	12
4.3	CONSECUENCIAS Y CLASIFICACIÓN.....	14
5.	LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.....	16
6.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	19
6.1	MARCO LEGISLATIVO .....	19
6.2	COMPETENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. ....	21
6.3	LA IDONEIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES .....	23
6.4	ASPECTOS DE ACTUALIDAD DE LA GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS. ....	25
7.	ANÁLISIS DE CASO PRÁCTICO .....	32
8.	BALANCE DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	36
9.	CONCLUSIONES.....	38
10.	PROPUESTAS DE MEJORA.....	39
11.	BIBLIOGRAFÍA.....	41
12.	ANEXOS .....	43

## **RESUMEN**

En el presente trabajo se habla de los riesgos psicosociales, concretamente de su regulación, consecuencias y clasificación. Además, se realiza un análisis de estos riesgos, teniendo en cuenta el papel que desarrolla la negociación colectiva en su prevención y tratamiento.

Exponiendo un caso real de hostigamiento laboral, analizamos la función de los interlocutores sociales en la prevención de los riesgos psicosociales.

## **ABSTRACT**

This paper discusses psychosocial risks, specifically their regulation, consequences and classification. In addition, an analysis of these risks is carried out, taking into account the role of collective bargaining in their prevention and treatment.

The role of the social partners in the prevention of psychosocial risks is analysed by means of a real case of harassment at work.

## **PALABRAS CLAVE**

Riesgos psicosociales, negociación colectiva, prevención de riesgos laborales, discriminación por razón de sexo.

## **KEY WORDS**

Psychosocial risks, collective bargaining, labour risk prevention, discrimination based on sex.

*A fin de evitar la repetición excesiva de dobletes en el texto (hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras, etc) y agilizar su lectura, se ha optado por el masculino morfológico (género no marcado) que tiene valor genérico en las lenguas románicas. Este uso normativo es recomendable, dentro del marco de un lenguaje no sexista, en los casos de continua repetición de los mismos términos.*

## 2. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral se transforma continuamente.

Como consecuencia de los cambios económicos, sociales y demográficos, aparecen riesgos laborales que provocan la necesidad de anticiparse y desarrollar nuevas políticas de prevención.

El concepto de prevención de riesgos laborales como el conjunto de actuaciones y reglamentos que se destinan a proteger la salud física de los trabajadores se ha ido ampliando hasta incluir otros riesgos emergentes, frecuentemente olvidados que afectan al trabajador en su entorno social y psicológico. Son los llamados riesgos psicosociales.

Debido a una insuficiente legislación reguladora de la prevención de estos riesgos, ha sido necesaria la intervención de la negociación colectiva, cuyo objetivo básico y prioritario es la protección de la salud de los trabajadores.

A través de los convenios colectivos se realiza la planificación de una acción preventiva en empresas con el fin de eliminar o reducir estos riesgos. No obstante, cada vez son más las empresas con jornadas interminables y entornos laborales estresantes que incrementan la posibilidad de padecer enfermedades psicológicas. Por ello, la inmensa mayoría de los convenios colectivos, incluyen capítulos específicos dedicados a esta materia.

Conceptos como el estrés laboral, el síndrome de Burntout, el acoso o la discriminación por razón de sexo ya no nos resultan desconocidos. De hecho, en 2006 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales realizó un estudio sobre Acoso Sexual en el trabajo. Este estudio reveló que un 23,7% de las mujeres se habían sentido violentadas en el trabajo por chistes de contenido sexual, y más de un 4% de las mujeres referían haber sufrido comentarios insinuaciones o preguntas sobre su vida sexual en su puesto de trabajo.

Sin embargo, aunque la Ley prohíbe la discriminación por razón de sexo en cualquier aspecto laboral, el estudio confirma que las más habituales son las referentes a menores sueldos en puestos de la misma categoría (31%), la dificultad de acceso a puestos de mayor nivel (29,1%), la asignación de tareas menos cualificadas (21,3%), trato verbal

discriminatoria (16,1%) y mayores dificultades de acceso a sectores masculinizados (14,1%).<sup>1</sup>

Son los propios trabajadores quienes a través de su representantes legales y mediante la negociación colectiva, permitirán avanzar en esta materia dando visibilidad a los riesgos e introduciendo convenios tanto sectoriales como de empresa en los que se incluya ampliaciones del contenido mínimo estipulado por la Ley, en vez de simples reproducciones de las normas legales. Convirtiendo al convenio colectivo en una fuente del derecho esencial para la prevención de los riesgos psicosociales.

### **3. HISTORIA DE LOS RIESGOS LABORALES**

La evolución histórica de la prevención de los riesgos laborales en España se remonta al año 1900, concretamente, el 30 de enero de este año se aprueba la Ley de Accidentes de Trabajo, considerada la primera ley de seguridad social en España.

Esta Ley, definió el accidente de trabajo como *“toda lesión corporal que el operario sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*.<sup>2</sup> Además, añadió un aspecto totalmente novedoso, al declarar que la responsabilidad era objetiva y directa de la empresa.

En 1946 se establecen las formas de proteger diferentes colectivos profesionales y en 1954 se publica el Reglamento General del Mutualismo Laboral<sup>3</sup> en el que se regulan las distintas prestaciones como la asistencia social, la acción formativa de los trabajadores, etc.

En 1956, se aprueba un Decreto que establece la obligación de aquellas empresas que contaran con más de mil trabajadores en plantilla, debían incorporar la figura del Médico de Empresa, quien tenía la función de realizar labores de protección frente a riesgos genéricos y específicos para mejorar la salud de los trabajadores.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Esta información se puede contrastar a través del estudio realizado por el Instituto de la Mujer el 26 de abril de 2006.

<sup>2</sup> Artículo 1, objeto, de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900. Actualmente, ámbito de aplicación del artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social 8/2015, de 30 de octubre.

<sup>3</sup> Orden del Ministerio de Trabajo de 1 de septiembre de 1954 por la que se aprueban los Estatutos de diversas Mutualidades Laborales.

<sup>4</sup> Decreto de 22 de junio 1956, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley y el Reglamento de Accidentes de Trabajo.

Así, el 9 de marzo de 1971, se aprueba, por Orden, el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo.<sup>5</sup>

Este Plan, se fue desarrollando de tal manera que fue incluido en la Ley General de Seguridad Social en 1974 donde se reconoce la Higiene y la Seguridad del Trabajo como una prestación del Sistema de Seguridad Social.<sup>6</sup>

Esto provoca la creación de diferentes órganos como Institutos de Higiene y Seguridad del Trabajo, y Consejos provinciales de Higiene y Seguridad del Trabajo.

En 1976 se produce una separación entre Seguridad Social y Seguridad e Higiene, traspasándose las competencias de esta última a la Dirección General de Trabajo. Dos años después, se aprueba el Real Decreto Ley 36-1978, por el que se crea el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, como organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, separándose definitivamente de la Seguridad Social.<sup>7</sup>

La Constitución Española de 1978 provoca un cambio trascendental en todos los ámbitos y, como no puede ser de otra manera, en el tema que nos ocupa, estableciéndose una serie de derechos como son el derecho a la salud y seguridad laboral, el derecho al descanso o el derecho a la suficiencia e igualdad salariales.<sup>8</sup> Al implantarse un modelo territorial basado en autonomías se produce un traslado de competencias.

A su vez, se produce la aprobación, en 1980, del Estatuto de los Trabajadores que, adaptando las relaciones laborales a la propia Constitución, provoca nuevos cambios y refuerzo en la Seguridad e Higiene de los Trabajadores.

Otro acontecimiento que provoca una evolución en materia de seguridad en el trabajo y prevención de riesgos laborales, es la incorporación de España en la Unión Europea, el 1 de enero de 1986. España se vio obligada a adaptar su normativa, en esta materia, a la existente en la Comunidad Europea.

Es entonces cuando se promulga la Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989, garantizando unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, al mismo tiempo, permitiendo a los Estados miembros mantener esos mínimos o

---

<sup>5</sup> Orden del Ministerio de Trabajo de 9 de marzo de 1971.

<sup>6</sup> Decreto 2065/1974, de 30 de mayo.

<sup>7</sup> Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre.

<sup>8</sup> Artículos 40.2 y 35.1 de la Constitución Española de 1978.

establecer medidas más restrictivas. Lo que nos llevó a la aprobación, en 1995, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En lo que respecta a los riesgos psicosociales, la primera referencia oficial la encontramos en un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984, denominado “Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”. Desde un primer momento se alude a la complejidad y dificultad de comprensión de los factores psicosociales, por representar *“el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador”*.<sup>9</sup>

## 4. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

### 4.1 CONCEPTO

A día de hoy, podemos encontrar tres formas para referirnos a este tipo de riesgos: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. Sin embargo, a pesar de hablar frecuentemente sin hacer ningún tipo de distinción, existen diferencias notables entre ellos.<sup>10</sup>

Como ya hemos dicho anteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1986, es pionera en el reconocimiento de la necesidad de poner en evidencia **los factores psicosociales** con el documento “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”. Pero también añade en esta publicación la complejidad del asunto cuando dice *“los factores psicosociales en el trabajo son difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador”*<sup>11</sup>.

*Así propone la siguiente definición: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo*

---

<sup>9</sup> Informe del Comité Mixto OIT-OMS (1984) sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra.

<sup>10</sup> MORENO- JIMÉNEZ, B., BAÉZ LEÓN, C. (2010). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

<sup>11</sup> Informe del Comité Mixto OIT-OMS (1984) sobre Medicina del Trabajo, novena reunión. Ginebra.



*cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”* <sup>12</sup>

Por otra parte, la propia Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de la publicación “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” mantiene que los factores psicosociales se originan según las condiciones organizacionales del trabajo y la percepción y la experiencia de los trabajadores. <sup>13</sup>

Nos encontramos entonces, con el hecho de que la organización del trabajo es un punto de partida para definir los factores psicosociales. Esta organización puede dar lugar tanto a un desarrollo personal y bienestar al trabajador como a una situación de estrés laboral.

Así, hay autores, como Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) que distinguen entre factores organizacionales y factores laborales, siendo los primeros aspectos como la política y filosofía de la organización, la cultura y las propias relaciones, mientras que, entre los segundos encontraríamos aspectos como las condiciones de empleo y el puesto o la calidad del trabajo.

Según define la Nota Técnica de Prevención 443, los factores psicosociales son *“aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”*. <sup>14</sup>

Como vemos, se habla en realidad, de factores que pueden afectar tanto positiva como negativamente al trabajador, sin entrar en juicios de valor, como la definición de Mintzberg (1993) para quien *“los factores psicosociales son las condiciones organizacionales, que pueden ser positivas o negativas”*. <sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> *Ibídem.*

<sup>13</sup> OMS (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra.

<sup>14</sup> MARTIN DAZA, F., PÉREZ BILBAO, J. (1997). Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

<sup>15</sup> MINTZBERG, H. (1993). Estructura en cinco: Diseño de organizaciones eficaces. Prentice-Hall, Inc.

En 1995, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a proteger la salud de los trabajadores, entendiendo salud como “*estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y/o enfermedades*”<sup>16</sup>.

Nos encontramos, entonces, ante la definición de **los factores de riesgo psicosocial**, concepto en el que la importancia de la prevención y la evaluación de los mismos, enfatizan los aspectos de riesgo.

Ejemplos de ello, son Cox y Griffiths (1996), para quienes son los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales que tienen consecuencias **negativas** sobre la salud de los trabajadores o quienes se refieren a las condiciones organizacionales como factores que pueden afectar negativamente a la salud y al bienestar del trabajador, o son fuente del estrés y la tensión.<sup>17</sup>

Entre las características destacamos las siguientes (Moreno-Jiménez y Báez, 2010):

1) **Se prolongan en el espacio y en el tiempo.** Mientras que el resto de los factores de riesgo laboral pueden ser situados en espacio y tiempo, los factores de riesgo psicosocial, no se pueden limitar a un momento concreto.

Una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima social no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un momento espacial, son características globales de la empresa o de la organización.

2) **Son difícilmente objetivables.** Los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones no tienen unidades cuantitativas y objetivas. Mientras que, otro tipo de riesgos pueden ser medidos, los riesgos psicosociales, como la comunicación, las relaciones, el liderazgo, etc. presentan una gran dificultad a la hora de ser evaluados objetivamente.

3) **Influyen en otros riesgos.** Todos los factores externos acaban afectando al trabajador como ser humano. Cuando aumentan los factores psicosociales de riesgo, aumentan los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía. También puede producirse de modo

---

<sup>16</sup> Definición procedente del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, 7 de abril de 1948.

<sup>17</sup> MORENO JIMÉNEZ, B., BÁEZ LEÓN, C. (2010). Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

contrario, es decir, que los factores de seguridad, de higiene y de ergonomía influyeran en los factores psicosociales.

4) **Están influenciados por variables o factores personales**, es decir, no afectan del mismo modo a las personas. La OIT apunta que los factores psicosociales de riesgo están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía personal.

5) **La legislación**, en relación a esta materia, se ha desarrollado a partir de la obligación del empresario de prohibir aspectos que puedan dañar a la salud.

6) **Tienen una complicada intervención**. Mientras que otro tipo de riesgos laborales, suelen encontrar una fácil detección, evaluación e intervención, ante los factores psicosociales de riesgo, *“la intervención suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados”* que conllevan resultados no garantizados y suponen un mayor coste económico.

**Los riesgos psicosociales**, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos o situaciones laborales en las que hay una gran probabilidad de que la salud física, social o mental del trabajador sea dañada gravemente, es decir, que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante. Sin embargo, en cada trabajador los efectos puedan ser diferentes.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo ha definido los riesgos psicosociales como *“aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”*.<sup>18</sup>

Este concepto unitario de “riesgos psicosociales” engloba hoy situaciones tales como el estrés, el síndrome del quemado (burnout), la fatiga profesional, el acoso laboral (moral, sexual y discriminatorio), y cualesquiera otra forma de violencia psíquica en el trabajo, debiendo tener en cuenta las “adicciones”.<sup>19</sup>

Al igual que los factores psicosociales de riesgo, los riesgos psicosociales, también tienen sus características propias (Moreno-Jiménez y Báez, 2010).

---

<sup>18</sup> Definición conceptualizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

<sup>19</sup> MOLINA NAVARRETE, C. (2006). Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. El tratamiento jurídico-preventivo de los riesgos psicosociales en España. Boletín Informativo núm. 1.

Para empezar, vulneran derechos fundamentales del trabajador. Por ejemplo, riesgos psicosociales como la violencia, el acoso laboral o sexual afectan a la dignidad, la igualdad de trato, la integridad física y moral.

Por otro lado, afectan a la salud tanto física como psicológica o mental de los trabajadores. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de la respuesta de estrés.

Estas consecuencias, tan graves para la salud de los trabajadores, y su visibilidad y evaluación, que nos ha demostrado la existencia de una alta incidencia, han obligado a establecer leyes para proteger a los trabajadores, existiendo, en la actualidad una mayor protección legal, tanto nacional como europea.

## **4.2 LEGISLACIÓN EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Uno de los problemas en materia de psicosociología laboral es la ausencia de un reglamento específico que nos determine los marcos de actuación. Por ello, principalmente la prevención de riesgos psicosociales se basa en las disposiciones generales tanto internacionales como europeas, además de contar a nivel nacional con la LPRL.

En lo que se refiere a un marco normativo internacional encontramos el Convenio núm. 190 OIT y la Recomendación que lo acompaña, cuyo objetivo es la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.<sup>20</sup>

Por otra parte este mismo año, la Organización Internacional de Normalización ha elaborado la norma ISO 45003 de gestión de la seguridad y salud en el trabajo –salud y seguridad psicológicas en el trabajo-.

En Europa, la necesidad de una nueva legislación que abordase los riesgos emergentes provocó la redacción y firma del Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral, y del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo ambos dedicados a la puesta en marcha de la Directiva 89/391 CE, que introduce *“medidas para mejorar la seguridad y salud de las personas en el trabajo y establece obligaciones para los*

---

<sup>20</sup> Convenio número 190 relativo a la violencia y el acoso. OIT, 2019.

*empresarios y los trabajadores con el fin de limitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales”.*<sup>21</sup>

A nivel nacional, encontramos una normativa general sobre los derechos y los deberes de los trabajadores y las obligaciones que recaen en el empresario.

- Constitución Española de 1978.<sup>22</sup>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.<sup>23</sup>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales.<sup>24</sup>
- RD 39/1997, de 17 de enero, Reglamento Servicios de Prevención.<sup>25</sup>
- Código Penal.<sup>26</sup>
- RD 5/2000, de 4 de agosto, RDL Infracciones y Sanciones en el Orden Social.<sup>27</sup>

Partiendo de esta normativa que consideramos básica para todo riesgo laboral, vamos a nombrar las más importantes referencias específicas a los riesgos psicosociales:

- En 1997 se marca un hito en los factores psicosociales al aprobarse las Notas Técnicas del INSST, más específicas sobre este tema, destacando la relativa a factores psicosociales: metodología de evaluación.<sup>28</sup>
- CT 69/2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.<sup>29</sup>

---

<sup>21</sup> Véase la Directiva 89/391 del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

<sup>22</sup> Un ejemplo de ello lo encontramos en los artículos 40.2 o 43 de la Constitución Española del 29 de diciembre de 1978. En los que se garantiza la seguridad e higiene en el trabajo, así como la obligación de los poderes públicos de proteger la salud a través de las medidas preventivas necesarias.

<sup>23</sup> Entre otros encontramos el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores por el que se establecen los deberes básicos del trabajador.

<sup>24</sup> Cuyas obligaciones contenidas en su capítulo III son directamente aplicables al ámbito de los riesgos psicosociales.

<sup>25</sup> En la que se regulan los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y trabajadores.

<sup>26</sup> Artículos 316 y 318 Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, por los que se castiga la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

<sup>27</sup> El incumplimiento de las obligaciones en materia de riesgos laborales puede constituir infracción grave, tipificada en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>28</sup> MARTIN DAZA, F., PÉREZ BILBAO, J. (1997). Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

<sup>29</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. Ministerio de Trabajo.

- Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales, en la que se actualizan los criterios de actuación respecto a estos riesgos.<sup>30</sup>
- CT 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales.<sup>31</sup>

En conclusión, ni a nivel europeo ni en nuestro país, exceptuando el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral<sup>32</sup>, que se centra en identificar, prevenir y establecer medidas para evitar este riesgo, y el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo<sup>33</sup>, que insiste en la obligación de los empresarios de proteger a los trabajadores frente a estas situaciones, no existe una normativa que regule, de forma específica y diferenciada, la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

### 4.3 CONSECUENCIAS Y CLASIFICACIÓN

Lo cierto es que, podemos encontrarnos con una clasificación muy heterogénea según el método de evaluación de los factores psicosociales y los diferentes enfoques teóricos al respecto, siendo un elemento común la relación mutua entre el contexto laboral y la persona.

Según la NTP 926 del INSHT *“Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador”*.<sup>34</sup>

Podríamos decir que los riesgos psicosociales no son simplemente las condiciones objetivas que se dan, sino que dependen de la percepción que el trabajador tenga de ellos y de sus capacidades para hacerles frente, gestionarlos o darles respuesta.

No obstante, en esta NTP 926 se hace referencia a los factores de tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido,

---

<sup>30</sup> Elaborado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en 2012.

<sup>31</sup> Actualizado el 14 de abril de 2021, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>32</sup> Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés Laboral de la Comisión, de 8 de octubre de 2004.

<sup>33</sup> Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007.

<sup>34</sup> PÉREZ BILBAO, J., CLOTILDE NOGAREDA, C. (2012). Instituto Nacional de la Salud e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

participación/supervisión, interés por el trabajo/compensación, desempeño de rol, y relaciones y apoyo social.

Estos factores pueden provocar graves daños en el trabajador tales como cuadros de ansiedad, cambios en los ciclos de sueño y vigilia o trastornos de estrés grave y de adaptación.

De acuerdo con Moreno y Báez los factores y riesgos psicosociales generan consecuencias relacionadas con:<sup>35</sup>

- La salud del trabajador (salud física, salud mental, consumo de sustancias, trastornos psicosomáticos),
- El desempeño y actitudes ante la empresa (satisfacción laboral, implicación y compromiso, conductas contraproducentes).
- Efectos en los tiempos de trabajo (rotación laboral, absentismo, bajas laborales).
- Costos económicos (accidentes de trabajo, pérdida de materiales, bajo rendimiento y baja productividad).

Esto nos permite establecer un mínimo consenso respecto a la consideración de algunos riesgos como psicosociales.

Es el caso del estrés laboral, la violencia en el trabajo y la fatiga de las personas trabajadoras derivada de la ordenación del tiempo de trabajo, fundamentalmente del régimen de trabajo nocturno o a turnos.<sup>36</sup>

También se tiende a considerar como riesgo psicosocial el burnout o síndrome de estar quemado por el trabajo, tras haber sido reconocido por la NTP 732 del INSHT<sup>37</sup> como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importante, y al referirse la NTP

---

<sup>35</sup> MORENO- JIMÉNEZ, B., BAÉZ LEÓN, C. (2010). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

<sup>36</sup> Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2009). Criterio Técnico 69/2009 sobre acoso y violencia en el trabajo.

<sup>37</sup> BRESÓ ESTEVE, E., SALANOVA, M., SCHAUFELI, W., NOGAREDA, C. (2005). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (III): Instrumento de medición.

705 del INSHT<sup>38</sup> a las graves consecuencias que puede acarrear para la persona trabajadora que padece dicho síndrome.

Aunque con un menor reconocimiento, debido a su escaso tratamiento, el INSHT y autores como Quirós Hidalgo y Álvarez Cuesta, consideran como riesgos psicosociales la ambigüedad y conflicto de rol, el trabajo emocional y la adicción al trabajo,<sup>39</sup> definida como *“un daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una necesidad o impulso de trabajar constantemente.”*<sup>40</sup>

Dentro de las adicciones también se consideran los consumos problemáticos de drogas o sustancias como alcohol, tabaco o fármacos, es decir, sustancias psicotrópicas. En este aspecto, no encontramos una regulación concreta, a tenor de dos sentencias completamente dispares como son la STSJ de Valladolid, de 12 de julio de 2019<sup>41</sup> y la STSJ de Les Illes Balear, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 2019.<sup>42</sup>

Por nuestra parte, al final del trabajo, nos centraremos en la discriminación por razón de sexo, donde respaldaremos la idea de la necesidad de integrar la perspectiva de género en el análisis de la salud.

## **5. LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO**

Entendemos por discriminación laboral, la situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o personalmente respecto al resto de sus compañeros.

Según la OIT, el término discriminación comprende *“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad*

---

<sup>38</sup>FIDALGO VEGA, M., (2005). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención.

<sup>39</sup>ARRIETA IDIAKEZ, FJ. (2020) “Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales”, Lan Harremanak 44. Universidad de Deusto.

<sup>40</sup>SALANOVA, M., DEL LIBANO M., LLORENS, S., SCHAUFELI, WB. (2007). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 759: La adicción al trabajo.

<sup>41</sup>Falla que la conducción del camión por el actor bajo los efectos de las sustancias prohibidas implica, además de una falta muy grave por embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, el quebranto de la buena fe contractual y una deslealtad en las funciones encomendadas.

<sup>42</sup>Se declara improcedente el despido de un conductor de autobús que tras un grave accidente de tráfico en el que muere un motociclista, da positivo en test de drogas. Se determina que a diferencia de lo que ocurre con el alcohol, el mero hecho de dar positivo no prueba que condujera bajo los efectos del cannabis y podría haberla tomado en su tiempo libre.



*de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...*<sup>43</sup>

Se distinguen tres formas de discriminación laboral:<sup>44</sup>

- **La discriminación directa.** Cuando las regulaciones, leyes y políticas excluyen explícitamente o sitúan en desventaja a trabajadores en base a características como la opinión política, el estado civil o el sexo. En el caso de la discriminación directa por razón de sexo un ejemplo es la diferencia de trato en la atención al trabajador.
- **La discriminación indirecta.** Cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de miembros de un grupo con independencia de si cumplen o no los requerimientos del trabajo. La discriminación indirecta también puede ocurrir cuando se establece un trato diferente a categorías particulares de trabajadores (por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo).
- **La discriminación estadística.** Trata a los individuos en función de los prejuicios sobre grupos de individuos con iguales características.

Si la discriminación es por razón de sexo, diremos que la discriminación directa es una diferencia de trato en atención al sexo del trabajador, mientras que la discriminación indirecta es consecuencia de la aplicación de una medida, aparentemente neutra, que desfavorece en mayor medida a las mujeres injustificadamente y la discriminación estadística defendería la no contratación de mujeres debido a una menor productividad o a los costes mayores que ocasionan al empresario.

El artículo 38 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*<sup>45</sup>, obliga a las empresas a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular

---

<sup>43</sup> Convenio número 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. OIT, 1958.

<sup>44</sup> BERDASCO GARCÍA, ML. (2018). Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de empleo. Sevilla, Ediciones Rodio, S. Coop.

quienes hayan sido objeto del mismo”.<sup>46</sup> Es entonces cuando encontramos los Planes de Igualdad.

Los Planes de Igualdad, deberán ser elaborados por las empresas, según establece el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, en el que se regula el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones contenidas en los arts. 17.5 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (arts. 85 ET; 45-49 LOI y 9 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)

Estos planes de igualdad tienen, entre otros, como objetivos principales:

- La eliminación de las discriminaciones por razones de sexo (directas o indirectas).
- Integrar la idea de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tanto en trato como en oportunidades.
- la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada desde la perspectiva de igualdad de género.
- Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.
- Potenciar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente en puestos con predominancia del sexo femenino.
- Facilitar el acceso de trabajadores a la empresa y a ocupar puestos de responsabilidad, asegurando la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación.
- Eliminar métodos de comunicación que incurran en terminología sexista.
- Erradicar la feminización o masculinización que existen en determinados puestos o categorías profesionales.

---

<sup>46</sup> Artículo 38 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.

En la negociación de convenios colectivos es obligatoria la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Es decir, dado que los planes de igualdad forman parte de la negociación colectiva, al igual que el resto de medidas tendentes a promover la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, requieren necesariamente ser negociados con los representantes legítimos de los trabajadores de la unidad de negociación.

## **6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

### **6.1 MARCO LEGISLATIVO**

Los riesgos psicosociales se encuentran directamente influenciados por el clima organizacional del centro de trabajo, lo que lleva a considerar la negociación colectiva como una herramienta esencial para su prevención.

En este aspecto, la Estrategia Comunitaria de salud y seguridad en el trabajo para el período 2002-2006 supuso un gran avance en lo que se refiere al establecimiento de un marco legislativo comunitario sobre los riesgos psicosociales, recalcando el dialogo social y la acción de los interlocutores sociales interprofesionales y sectoriales como *“unos excelentes instrumentos, que permiten abordar los riesgos y problemas específicos de las diferentes profesiones y ramas”*.<sup>47</sup>

Como consecuencia, de las peticiones establecidas en dicha estrategia se elaboran los ya comentados Acuerdos Marcos Europeos, sin olvidar mencionar el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, en el que el estrés laboral y la violencia en el trabajo son *“una preocupación creciente de empresarios y trabajadores que ha tenido reflejo a nivel europeo con la suscripción, por UNICE, UEAPME, CEEP*

---

<sup>47</sup> Comunicación de la Comisión, de 11 de marzo de 2002, relativa a la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006).

*y la Confederación Europea de Sindicatos, del Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés laboral en 2004 y el Acuerdo Europeo sobre violencia en el trabajo (AMEVA) en 2007, cuyos contenidos debieran servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios.*”<sup>48</sup>

A nivel nacional se crea una primera estrategia para el periodo 2007-2012<sup>49</sup>, que es reiterada y actualizada por una posterior para el período 2015-2020<sup>50</sup>. Actualmente, esta estrategia se encuentra en vigor debido al acuerdo alcanzado por el Consejo de Ministros del 23 de febrero, en el que se toma conocimiento de la prórroga de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

En la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales encontramos muchas referencias a la negociación colectiva, incluyendo como principio básico en su Exposición de Motivos, la actuación de los empresarios y los trabajadores, a través de sus respectivas organizaciones representativas.<sup>51</sup>

De hecho, es en su artículo 1 donde se establece que el convenio colectivo será fuente de regulación de la misma, sin perjuicio, de entrar en contraposición con el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, por el que los convenios colectivos sólo podrán ampliar o complementar a la Ley, actuado esta como derecho mínimo indisponible.<sup>52</sup>

En este sentido, la negociación colectiva puede cumplir una importante función de mejora, constituyendo *“una institución dinámica y una herramienta apropiada para asimilar y adaptar permanentemente los cambios en la organización del trabajo y los riesgos que la misma conlleva, facilitando así la sensibilidad por la prevención de riesgos psicosociales, la información y formación en torno a los mismos y la participación de los representantes de las personas trabajadoras en su organización y gestión”*<sup>53</sup>

Por lo tanto, la negociación colectiva, puede ser un instrumento muy útil a la hora de evaluar los riesgos psicosociales, ya que gracias a su capacidad de adaptación, puede

---

<sup>48</sup> Registrado y publicado por Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo.

<sup>49</sup> Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012. Plan de acción para el impulso y ejecución de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene e Higiene en el Trabajo.

<sup>50</sup> Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 aprobada en Consejo de Ministros con fecha 24 de abril de 2015.

<sup>51</sup> Artículo 1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

<sup>52</sup> Artículo 2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

<sup>53</sup> ARRIETA IDIAKEZ, FJ. (2020) “Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales”, Lan Harremanak 44. Universidad de Deusto.

identificar las diferentes características de los riesgos existentes en cada sector y cada empresa. Sin embargo, la regulación que los convenios colectivos dejan en nuestro país acerca de esta materia puede ser dispar y poco detallada, dejando diversas lagunas todavía por aclarar.

## **6.2 COMPETENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**

En el ordenamiento español no existe una regulación que diferencie los riesgos psicosociales, por ello, es fundamental el papel que adopta la negociación colectiva, completando estas lagunas, constituyendo “la institución más dinámica y la herramienta apropiada para la asimilación y la adaptación permanente a los cambios, ante la heterogeneidad de las formas de organización del trabajo, la participación de diferentes sujetos y la interrelación progresiva de los problemas”<sup>54</sup>.

De esta forma, a través de la negociación se podrán completar los principios básicos de la acción preventiva estipulados en el artículo 15 LPRL:<sup>55</sup>

- **Combatir los riesgos en su origen:** cuando se negocie contemplando los correspondientes protocolos de actuación y medidas disuasorias, con el objetivo de evitar la aparición de efectos negativos en los trabajadores.
- **Adaptar el trabajo a la persona:** actuaciones de negociación en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con el fin de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo en la salud.
- En este aspecto, destacar las actuaciones de negociación en conceptos como el trabajo a turnos (especialmente los nocturnos) y el trabajo a distancia.
- Por otro lado, desde una perspectiva de género, es fundamental la negociación orientada al establecimiento de medidas encaminadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a la promoción de la contratación indefinida y a tiempo

---

<sup>54</sup> MERCADER, UGUINA J.R., MUÑOZ RUIZ A.B. (2002). El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.14. Editorial Aranzadi, S.A.U.

<sup>55</sup> ARRIETA IDIAKEZ, FJ. (2020) “Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales”, Lan Harremanak 44. Universidad de Deusto.

completo, en condiciones de igualdad, y a garantizar la promoción interna en términos de igualdad.

- **Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.** A través de la negociación colectiva se consigue integrar la prevención en la empresa, facilitando la colaboración de las personas trabajadoras en la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas (no olvidemos que la participación de las personas trabajadoras al respecto se convierte en un derecho, según lo establecido en los artículos 18.2 y 34 y siguientes de la LPRL), dotando de sentido y alcance a la participación de las personas trabajadoras en la planificación de la prevención.
- Por otro lado, el art. 35.4 de la LPRL, habilita a la negociación colectiva, bien para el establecimiento de un sistema alternativo de designación de los delegados de prevención, o bien para la creación de un órgano específico de representación que asuma las competencias atribuidas a los delegados de prevención o las competencias generales para el conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito del convenio.
- Así, se pueden delimitar e incrementar las funciones y competencias de los representantes unitarios y del comité de seguridad y salud laboral en la implementación de medidas preventivas en colaboración con el empresario así como para la vigilancia y control de su cumplimiento.
- **Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.** Encauzando, a través de la negociación colectiva, la información y la formación de los trabajadores.
- Así mismo, puede servir de difusión y promoción de buenas prácticas entre las empresas y los trabajadores, con el objetivo de conseguir una integración plena de rutinas preventivas de riesgos psicosociales, y todo tipo de riesgos, en cada empresa fomentando una ideología preventiva tanto en trabajadores como empresarios.
- En este sentido, las medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo, vía negociación colectiva, tras el diagnóstico, la adopción de medidas preventivas y el establecimiento de los planes de igualdad, informando adecuadamente a las personas trabajadoras según prevé el Real Decreto 901/2020.

Para conseguir estos objetivos, es necesario, prevenir el daño antes de que se produzca, para ello el Manual sobre Negociación Colectiva y Riesgos Psicosociales<sup>56</sup> establece **tres pautas de actuación** que han de seguir los interlocutores sociales. La primera se resume en “hacer visible lo invisible”, es decir, manifestar los daños provocados por los riesgos psicosociales, mostrando que estos riesgos existen. Dando especial visibilidad a la desigualdad existente entre los diferentes grupos de personas, como por ejemplo las mujeres.

La segunda, “convertir lo individual en colectivo” insiste en la necesidad de que la acción sindical fomente la participación de los trabajadores y así evitar su aislamiento. Se trata de que una vez, demostrada la existencia de estos riesgos, se conciencie a los trabajadores de que el problema no es solo suyo.

Por último, es necesario que la acción sindical desarrolle iniciativas que mejoren las condiciones de trabajo, transformando la percepción en acción, para lo que se requerirá la colaboración activa de los trabajadores.

En lo que se refiere al **ámbito de actuación** de la negociación, encontramos tres escenarios: el comité paritario de seguridad y salud, el convenio colectivo, y el diálogo social.

A continuación, desarrollaremos de forma detallada la dimensión relativa al convenio colectivo.

### **6.3 LA IDONEIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Existe una escasa incidencia por parte de los convenios colectivos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales como muestra, la investigación realizada por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales<sup>57</sup>, del total de 197 convenios colectivos analizados, negociados durante el año 2007, 40 convenios no incluían la más mínima referencia a la prevención de riesgos. Sin embargo, no se puede negar que no

---

<sup>56</sup> OIT (2016) Manual sobre negociación y riesgos psicosociales.

<sup>57</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C Y OTROS. (2008). El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales: pautas de la negociación colectiva actual y propuestas de futuro. Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Madrid.

exista una tutela frente a los riesgos psicosociales, pero si podemos afirmar que esta tutela es poco específica y detallada, quedando mucho camino por recorrer.

La mayoría de las alusiones o referencias a los riesgos psicosociales que encontramos en los convenios colectivos son copias de la LPRS o del RSP. En el caso de las medidas preventivas, suele aparecer copiado literalmente el artículo 15 de la Ley<sup>58</sup>, en el que se establecen los principios de acción preventiva. De esta manera, se deja ver que aunque no se haga referencia de manera específica en él, el contenido de este artículo también incluye los riesgos psicosociales.

Los interlocutores sociales han realizado una serie de medidas para impulsar la introducción de disposiciones que abarquen la seguridad, salud y bienestar laboral en las negociaciones de los convenios:<sup>59</sup>

- Enumerar y definir los factores de riesgo psicosocial que deberán ser tenidos en cuenta, como mínimo, a la hora de realizar la evaluación de riesgos.
- Regular la organización del teletrabajo. Mediante cláusulas dirigidas a definir y delimitar los horarios en los que no se pueden enviar correos electrónicos de carácter profesional, revalorizar las relaciones entre compañeros y superiores, exigir un control del tiempo de trabajo en las empresas, que incluya la jornada ordinaria, así como las horas extraordinarias, y que tenga en cuenta a los tele-trabajadores, ya sean ocasionales, desde su domicilio o de alta movilidad.
- Compatibilizar el derecho a la intimidad del tele-trabajador, con el acceso de los organismos a cargo de la prevención de riesgos laborales de la empresa, incluyendo la garantía de acompañamiento al trabajador por los representantes de los trabajadores (por ejemplo en el caso de que los técnicos de prevención tuvieran que entrar en el domicilio del tele-trabajador, para hacer evaluaciones de riesgo).
- Establecer posibles medidas preventivas a implantar en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales, así como la incorporación de sistemas de control de la eficacia de las medidas preventivas implantadas.

---

<sup>58</sup> Artículo 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

<sup>59</sup> Mejoras en la regulación convencional de los riesgos psicosociales (2018). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.



- Detallar los planes de formación e información en materia de riesgos psicosociales, para prevenir conductas perjudiciales y conseguir sensibilizar, tanto a los trabajadores como a los directivos y mandos intermedios.
- Establecer la realización de un protocolo de vigilancia de la salud psicosocial, por ejemplo en aquellos casos en los que puedan existir riesgos derivados del uso de las nuevas tecnologías de la información.

Las posibilidades que ofrece la negociación colectiva a través del convenio colectivo como vemos, son muchas, sin embargo, no se aprovechan todo lo que deberían. En lo referente a la evaluación de riesgos, *“pese a la existencia de un marco jurídico regulador de las funciones y competencias de los representantes de los trabajadores en esta materia, no hay una delimitación específica en cuanto a su papel en el procedimiento”*<sup>60</sup>, de esta manera se plantea una visión preventiva sin tener en consideración la participación sindical, por lo que se generan una serie de problemas, como la prolongación de la elección sobre el método de evaluación, el establecimiento de medidas preventivas muy técnicas de escaso contenido sindical, o procesos de intervención excesivamente largos, en los que los resultados son poco relevantes y sin ninguna repercusión.<sup>61</sup>

Por otro lado, encontramos que la mayoría de convenios solo se centran en un riesgo psicosocial en concreto, el acoso y la discriminación por razón de sexo.

#### **6.4 ASPECTOS DE ACTUALIDAD DE LA GESTIÓN PSICOSOCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS.**

Ahora que ya hemos establecido qué es un riesgo psicosocial, cuáles son los principales riesgos psicosociales y cuál es el papel de la negociación colectiva en el abordaje de los mismos, podemos analizar diferentes convenios, algunos de ellos significativos por su reciente publicación y por la concreción con la que abordan los mismos.

Una de las características de la negociación colectiva es la adaptabilidad a las situaciones y relaciones laborales concretas de la empresa y a los propios trabajadores.

---

<sup>60</sup> Observatorio de riesgos psicosociales UGT. (2013). Análisis de la experiencia en materia de Evaluación de Riesgos Psicosociales en España. Avances y obstáculos en un contexto de crisis económica y de empleo.

<sup>61</sup> Federación de servicios de CCOO de Cataluña. (2019). Criterios de intervención sindical en la evaluación de riesgos psicosociales.

Es decir, los CC se actualizan para favorecer la seguridad y salud de los trabajadores, según los cambios que se vayan produciendo, a nivel jurídico, innovaciones tecnológicas, cambios en la producción o las relaciones personales, e incluso ante la aparición de nuevos riesgos.

Sin embargo, uno de los problemas generales de la negociación colectiva en prevención de riesgos laborales, es que se limitan a copiar y citar literalmente los mandatos legislativos. Esto limita especialmente la prevención de riesgos psicosociales, sobre los que no existen leyes específicas.

A continuación, realizaremos un análisis minucioso de los convenios más actuales y novedosos que destacan por su innovación en el tratamiento de los riesgos psicosociales ya sea desde la propia identificación de los mismos, su evaluación o el establecimiento de instrumentos para su prevención.

Los riesgos psicosociales que más se afrontan en los distintos convenios colectivos son el acoso, cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo y la fatiga. En la actualidad, ya son muchos los que se refieren a éstos como «riesgos psicosociales» concretándolos y definiéndolos.

Así podemos ver, un apartado específico en el que se define los riesgos psicosociales, en el Convenio colectivo provincial del sector de la construcción de Pontevedra<sup>62</sup>, al igual que en el Convenio colectivo provincial del sector de mármoles y piedras de Pontevedra<sup>63</sup>.

Tal y como la Ley indica es necesario evaluar los riesgos psicosociales, y como prueba cabe mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 7 de febrero de 2017<sup>64</sup> en la que se establece que la falta de realización de la evaluación de riesgo psicosocial por el Servicio Vasco de Salud tiene correlación con las patologías psicosociales que presentaba una de sus trabajadoras.

De esta forma hay convenios en los que se alude a la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales, como es el caso del convenio colectivo estatal de centros de

---

<sup>62</sup> Artículo 43 del Convenio colectivo provincial del sector de la construcción de Pontevedra. (BOPPO de 21 de septiembre de 2020).

<sup>63</sup> Artículo 11.2 del el Convenio colectivo provincial del sector de mármoles y piedras de Pontevedra. (BOPPO de 21 de septiembre de 2020).

<sup>64</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 2017. Se le reconoció a la trabajadora una incapacidad permanente absoluta y una indemnización de 144.046,91 euros.

servicios veterinarios que prevé que *“La evaluación de riesgos deberá tener en cuenta los riesgos psicosociales presentes en cada puesto de trabajo, así como las personas que los ocupan, diferenciando hombres y mujeres, considerando sus diferencias (físicas y biológicas) y desigualdades. El trabajo, su organización y los equipos usados deberán estar diseñados para adaptarse a la persona trabajadora.”*<sup>65</sup>

También encontramos el CC de Kiabi España KSCE, SA, que *“evaluará los riesgos psicosociales y la detección precoz de los casos de acoso a través de la vigilancia de la salud”*.<sup>66</sup>

Sobre este aspecto, aunque no muy numerosos, existe un grupo de CC en los que además de regular la evaluación de riesgos psicosociales, incluye los factores a evaluar y la metodología para su realización. Un ejemplo de esto, se establece en CC de Icono Enterprise que recoge los factores de riesgos psicosociales a contemplar en las evaluaciones de riesgo, entre los que incluye: *“pausas en el trabajo; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por los clientes (externos o internos).”*<sup>67</sup>

Con respecto al acoso y la discriminación, existen convenios que, además de definirlos, en el propio convenio se incluyen las conductas propias y el protocolo de actuación ante una situación de acoso o discriminación, como sucede en el Convenio colectivo de Hertz de España, SL<sup>68</sup> dedicando un artículo completo a ello.

Por otro lado, nos encontramos con convenios colectivos que valoran una gestión por la empresa de riesgos psicosociales en sentido integral, más allá del acoso en el trabajo.

Es el caso del convenio de la empresa Teatro de la Maestranza y Salas del Arenal, SA., que, en su art. 72, establece: *“Durante el primer semestre de 2009, la empresa llevará a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del*

---

<sup>65</sup> Artículo 58.2 del Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios. (BOE de 14 de agosto de 2020).

<sup>66</sup> Artículo 56 del Convenio Colectivo de Kiabi España KSCE, SA. (BOE 23 de septiembre de 2017).

<sup>67</sup> Artículo 34 del Convenio Colectivo de Icono Enterprise. (BOE 1 de diciembre de 2017).

<sup>68</sup> Artículo 54 del Convenio colectivo de Hertz de España, SL. (BOE de 7 de enero de 2020)

*acondicionamiento de los lugares de trabajo” , incluyendo, más adelante, otros riesgos a evaluar: “A los efectos de realizar las preceptivas evaluaciones de riesgos y los consiguientes planes de prevención, se establece como factor de riesgo que habrá de contemplarse en dichas evaluaciones los factores psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo, fatiga y efectos negativos asociados por exigencia de la tarea de tipo físico o mental, así como el conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión”*<sup>69</sup>.

Más amplio, en esta materia, nos encontramos con el Convenio colectivo de Globalia Handling<sup>70</sup>, que define todas las modalidades de acoso, matizando sus diferencias con respecto a otros riesgos psicosociales como el burnout definiéndolo como *“el estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicado el trabajador durante largos períodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente”*, el estrés, la fatiga mental, etc. Además, en su apartado 3 del mismo artículo, propone ampliamente el procedimiento de actuación, incluyendo la legitimación para iniciar el procedimiento, tanto si es la propia persona la que lo denuncia como si es una tercera persona la que tiene conocimiento de que se está produciendo el mismo.

Respecto a la gestión del estrés, riesgo psicosocial por antonomasia, que el 30% de los trabajadores de España ha manifestado sufrir *“siempre o casi siempre”*<sup>71</sup>, podemos encontrarnos con convenios como el Convenio colectivo de Air Nostrum LAM, SA (Pilotos), que establece tiempos de descanso adecuado.<sup>72</sup>

De esta manera, el CC de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA. relaciona como la salud de los trabajadores está directamente relacionada con su productividad y el desarrollo de sus funciones, y por ello establece el compromiso de *“continuar aportando nuevas medidas y acciones específicas dirigidas a alentar a todos los empleados/as para que gestionen adecuadamente las situaciones personales y/o profesionales que pueden ser generadoras de estrés utilizando los medios que, en esta materia, se vienen ofreciendo*

---

<sup>69</sup> Artículo 72 del convenio de la empresa Teatro de la Maestranza y Salas del Arenal, SA. (BOE de de 21 de junio de 2021).

<sup>70</sup> Artículo 41 del Convenio colectivo de Globalia Handling. (BOE de 13 de mayo de 2020).

<sup>71</sup> Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. (2015). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 6ª EWCS. España

<sup>72</sup> Artículo 14.16 del Convenio colectivo de la empresa Air Nostrum LAM, S.A. (BOE de 13 de mayo de 2020).

*en el marco de la gestión de la salud y la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo.”*<sup>73</sup>

Otro ejemplo, lo encontramos con respecto a la relación entre el estrés y una correcta organización del trabajo, como se muestra en el CC para la industria fotográfica, en el que se reconoce que el trabajo con pantallas de visualización de datos puede llevar asociado situaciones de estrés, por ello establece que *“los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.”*<sup>74</sup>

Sin embargo, otros convenios apuestan por las buenas prácticas de autorregulación y gestión de la violencia y el acoso en el trabajo. Como ejemplo destacamos, el protocolo introducido por el Convenio colectivo de los trabajadores del campo en la provincia de Huelva<sup>75</sup>, que, establece un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género, con el objetivo de *“prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo”* y estableciendo unas medidas de prevención del mismo.

En general, los CC no relacionan los riesgos psicosociales a la planificación de la actividad preventiva. Sin embargo, tenemos que destacar, el Anexo I del CC de Salas de Bingo de Alicante, como un modelo avanzado de regulación, en el que además de enumerar y definir los factores de riesgo que deben ser evaluados, propone medidas preventivas a tener en cuenta.<sup>76</sup>

Otro ejemplo que incluye los factores psicosociales en la planificación de la actividad preventiva es el CC de Bazares de la provincia de Santa Cruz de Tenerife al incluir, *“los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y como los demás*

---

<sup>73</sup> Artículo 16 del Convenio colectivo de la empresa Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A. (BOE 26 de febrero de 2015).

<sup>74</sup> Artículo 15.4 del Convenio Colectivo para la industria fotográfica. (BOE 22 agosto 2017).

<sup>75</sup> Artículo 36 del Convenio colectivo de los trabajadores del campo en la provincia de Huelva. (BOP-Huelva, 215, 8 de noviembre de 2018).

<sup>76</sup> Anexo I Convenio Colectivo de Salas de Bingo de Alicante. (BOP Alicante 10 mayo 2016).

*riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en su origen.*”<sup>77</sup> Este CC, también establece la priorización de *“las medidas preventivas que eliminen o reduzcan el riesgo derivado de ritmos de trabajo elevados y sobrecarga de trabajo”* y dispone un plazo máximo de dos años para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales a partir de la firma del CC.

En este aspecto también encontramos el III Convenio Colectivo estatal del sector ocio, educativo y animación sociocultural, que además de *“Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo”*, fomenta una organización del trabajo que ayude a: *“Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores y trabajadoras, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento...Impedir todo tipo de manifestación de violencia. Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad...”*<sup>78</sup>

Por último, aunque no se establezca como una medida preventiva, si actúa como tal, el Acuerdo alcanzado en la Mesa Técnica de riesgos psicosociales de Maquinistas de Tracción Eléctrica (MTE)<sup>79</sup>, que incluye *“un nuevo sistema y calendario de descansos semanales, cambios de descanso con otros trabajadores, días de débito y de regularización de la jornada”*, así como, *“Medidas de mejora y desarrollo de los procesos de asignación de servicios y posibilidades de modificación de turnos, descansos y vacaciones que afectan indistintamente a diversos colectivos de la División de Operación, relativas a publicación del servicio anual, mensual y diario, regulación de condiciones de desplazamientos, adecuaciones de jornada, solicitud de cambios de servicio, descansos, permisos por asuntos propios, periodos de fiestas agrupadas y vacaciones”*.

En lo que respecta a la perspectiva de género, la incorporación de materias de igualdad en la negociación colectiva es un asunto relativamente nuevo. En España, desde 2007, los

---

<sup>77</sup> Artículo 22.4 Convenio Colectivo de Bazares de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. (BO Tenerife 19 julio 2017).

<sup>78</sup> Artículo 81 del III Convenio Colectivo estatal del sector ocio, educativo y animación sociocultural. (BOE 22 de marzo de 2021).

<sup>79</sup> Texto de convenio, acuerdos y preacuerdos de metro de Madrid. CLÁUSULA 17ª: Acuerdos y preacuerdos sobre medidas de reorganización del trabajo, modificación de condiciones de trabajo y de mejora de la productividad.

convenios colectivos han visto crecer exponencialmente las cláusulas relativas a estas materias y a los planes de igualdad. No obstante, aunque encontramos actualmente muchos convenios que regulan esta materia, no inciden más allá del establecimiento de un protocolo de actuación antiviolencia y/o acoso psicológico, como observamos en el CC para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos y accidentados<sup>80</sup>, o en el del CC del Ayuntamiento de Villamartín (Cádiz)<sup>81</sup>.

Destacamos como convenio más innovador y completo en cuanto a la prevención de este riesgo, al XX Convenio colectivo general de la industria química<sup>82</sup>, en el que se hace referencia *“al principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate”*<sup>83</sup>.

Más novedoso es el tema de la fatiga informática, tema hoy en día en boga por el auge que tiene el teletrabajo. Es cierto, que, el uso de las nuevas tecnologías de la información tiene efectos beneficiosos tanto para las organizaciones como para los trabajadores. Sin embargo, esta nueva modalidad laboral afecta negativamente a la conciliación de la vida profesional con la personal o privada.

La regulación del derecho a la desconexión digital y las actuaciones formativas y de sensibilización del personal sobre el uso de las herramientas tecnológicas en la prevención de la fatiga informática están presentes en el Convenio colectivo de CTC Externalización, SLU<sup>84</sup>, al establecer *“Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”*. *“La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a la plantilla, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho*

---

<sup>80</sup> Artículo 87 Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos y accidentados. (BOE de 25 de septiembre de 2020).

<sup>81</sup> CC del Ayuntamiento de Villamartín. (BOP de 25 de mayo de 2018).

<sup>82</sup> Artículo 18 del XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE de 7 de julio 2021).

<sup>84</sup> Artículo 65 del Convenio colectivo de CTC Externalización, SLU. (BOE de 18 de marzo de 2020).

*a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.”*

El Convenio de la ONCE, en su Anexo Tercero, apartado B, número 5<sup>85</sup> establece “Las Partes valorarán, como medida que promueve la efectiva conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la denominada desconexión digital aplicada a herramientas de índole tecnológica e informática, como teléfonos y tabletas con conexión de datos y ordenadores, compartiendo que su utilización no ha de ser motivo ni argumento para la extensión de la jornada laboral, ni para la interrupción de los tiempos de descanso o licencias de los trabajadores”.

El 27 de febrero de 2020, se publica en el BOE el III Convenio Colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar con el que se aspira a desarrollar el teletrabajo con el objetivo de mejorar la productividad y la conciliación laboral y familiar de las plantillas, y constituirá una Comisión para el estudio y modo de implantación del teletrabajo.<sup>86</sup>

Otro ejemplo nos encontramos con el Convenio colectivo de Nokia Spain, SA.,<sup>87</sup> que establece que el teletrabajo será voluntario, individual y reversible y la empresa facilitará los medios necesarios para el desempeño del teletrabajo y asumirá el coste del mantenimiento.

## **7. ANÁLISIS DE CASO PRÁCTICO**

En este apartado vamos a realizar un análisis de un caso de hostigamiento laboral, proporcionado por la responsable de Medio Ambiente de UGT en Cantabria. A través de él, veremos cómo interviene el sindicato, concretamente UGT frente a los riesgos psicosociales. Para no incumplir la Ley de Protección de Datos tanto el nombre de la empresa como el de las personas que aparecen en este caso son ficticios.

---

<sup>85</sup> Convenio colectivo de la ONCE y su personal. (BOE de 18 de enero de 2018).

<sup>86</sup> III Convenio Colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar. (BOE del 27 de febrero de 2020).

<sup>87</sup> Convenio colectivo de Nokia Spain, SA. (BOE de 7 de octubre de 2019).



### Antecedentes de hecho.

En primer lugar, nos encontramos con una micropyme que se dedica al sector oficinas y despachos, cuyos socios fundadores apenas se encuentran en el centro de trabajo, motivo por el cual Juan (amigo de ambos) como jefe de primera hace de director, tomando la mayor parte de decisiones.

Bajo su mando se encuentran Eduardo y Ana, que se incorporaron a la empresa tras la realización de sus prácticas de un ciclo superior de FP, con la categoría profesional de auxiliar administrativo. La organización del trabajo y el clima laboral son adecuados, con una carga de trabajo equitativa. Tras los años ambos ascienden y se incorporan más trabajadores, de la misma forma.

En 2018, Juan se jubila y los socios designan como sucesor a Eduardo. Además, Ana es madre y comienza su baja por maternidad.

Tras reincorporarse en Febrero de 2019, se encuentra con distintos cambios:

- Eduardo ha pasado a ocupar el cargo y el despacho de Juan.
- Pedro, uno de los últimos administrativos que se incorporaron a la empresa ha ocupado la antigua mesa de Eduardo con lo cual se encuentra situado junto a Ana y ejerce ahora de mando intermedio
- El sistema de trabajo ha cambiado, ya no rotan todos en las distintas tareas sino que Eduardo ha adjudicado a cada uno una tarea específica, con lo cual la carga de trabajo no es equitativa.

Ana, había acordado con Juan una reducción de jornada con concreción horaria. Lo cual, comenta a Eduardo, quien muestra un mandando autoritario, y una actitud despectiva con comentarios como “Juan es Juan y yo soy yo. Ahora las cosas se hacen como yo diga y punto” “Olvídate de la reducción de jornada porque ahora hay mucha carga de trabajo y por supuesto olvídate de la concreción horaria”.

Además de soportar, diversos comentarios, Ana se ve degradada a un puesto de trabajo que antes no existía en la empresa.

Pasado el tiempo, Ana sufre una crisis de ansiedad en el centro de trabajo durante su jornada laboral. Que no es catalogada como enfermedad profesional ni accidente de trabajo por el médico de la mutua, por lo que se traslada a su médico de cabecera quien

le extiende un parte de incapacidad temporal por enfermedad común, y le recomienda que acuda a su sindicato.

#### Actuación del sindicato.

En la Oficina Técnica de Salud Laboral de UGT Cantabria utilizan el Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral desarrollado en las NTP 891<sup>88</sup> y 892<sup>89</sup> y en el manual editado por Tirant lo Blanch, “Protocolos sobre Acoso Laboral. Procedimiento de Solución Autónoma de los Conflictos de Violencia Laboral”<sup>90</sup>, elaborado por los mismos autores que dichas notas técnicas.

Tras analizar las causas, se detecta que Ana está sufriendo una situación de hostigamiento laboral por parte de Eduardo. Esta situación además del incumplimiento de las condiciones establecidas en el RD 486/97<sup>91</sup>, provoca que Ana esté sufriendo un daño a su salud y por lo tanto la empresa, concretamente los dos socios propietarios de la misma, están incumpliendo la Ley 31/1995<sup>92</sup>, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Se propone desde el sindicato a Ana, que la persona responsable de salud laboral en el sindicato envíe escrito, por correo postal mediante certificado con acuse de recibo, a los socios y propietarios de la empresa poniendo en conocimiento la situación de Ana, la vulneración de la legislación e invitando a los mismos a una reunión a fin de tratar el tema, revertir la situación y conseguir que Ana trabaje con todas las garantías en condiciones de seguridad y salud. En caso de que esta carta no tenga respuesta o resultado alguno, el siguiente paso es interponer denuncia en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### Soluciones.

---

<sup>88</sup> MEJIAS GARCÍA, A., CARBONELL VAYÁ, E., GIMENO NAVARROL, M.A., (2011). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I).

<sup>89</sup> MEJIAS GARCÍA, A., CARBONELL VAYÁ, E., GIMENO NAVARROL, M.A., (2011). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Nota Técnica de Prevención 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II).

<sup>90</sup> MEJIAS GARCÍA, A., CARBONELL VAYÁ, E., GIMENO NAVARROL, M.A., (2009). Protocolos sobre Acoso Laboral. Procedimiento de Solución Autónoma de los Conflictos de Violencia Laboral. Tirant lo Blanch. Valencia.

<sup>91</sup> Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

<sup>92</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Tras enviar la carta, los socios deciden tomar las siguientes soluciones:

1. Con respecto a Ana: Restituir sus derechos, atender su petición de reducción de jornada con concreción horaria y reponer su puesto de trabajo, eliminando el puesto del archivo.
2. Hacer evaluación de riesgos psicosociales que no estaba hecha hasta ese momento.
3. Uno de los socios va a instalarse en el centro de trabajo y se va a encargar de volver a adoptar el ritmo y la organización del trabajo establecida en su día por Juan. Además va a implementar un sistema de comunicación fluida entre la dirección y los trabajadores, así como entre los propios trabajadores.
4. Se va a establecer un código ético y de conducta que todos los trabajadores han de respetar, de manera especial cargos directivos y mandos intermedios.
5. Tras la investigación de los hechos realizada por los dos socios, Eduardo es sancionado por ofensa verbal a Ana y por su conducta humillante e intimidatoria hacia ella. Además no volverá a ejercer de momento como jefe de departamento siendo esta figura es asumida ahora por el socio que se va a instalar en la empresa.
6. Con los resultados de la evaluación de riesgos se tomarán las medidas preventivas oportunas.
7. Se acuerda realizar seguimiento de estas medidas y continuar el contacto.

### Conclusiones.

Tras realizar un análisis, observamos como el sindicato tiene un papel fundamental a la hora de solucionar las consecuencias producidas por los factores psicosociales, como son en este caso, la humillación, los problemas de relación, o el mandato autoritario. Sin embargo, nos demuestra la ausencia de medidas preventivas frente a este tipo de riesgos y la falta de interés que existe por parte de las empresas por evitarlos, ya que no se han establecido medidas, hasta que un trabajador ha sufrido un daño, y el objetivo debería de ser que ese daño nunca se produjera.

Por otro lado, observamos una vez más el insuficiente control por parte de la administración acerca de esta materia, ya que se estaban incumpliendo diversos artículos

de la LPRL (Arts. 14.1<sup>93</sup> y 14.2<sup>94</sup>), vulnerando los derechos básicos, no sólo de seguridad y salud en el trabajo, sino los relativos al derecho a la adaptación y distribución de la jornada (Art. 34 ET)<sup>95</sup> y en lo referente a las disposiciones mínimas para el puesto de trabajo establecidas en el RD 486/1997, de 14 de abril<sup>96</sup>.

## **8. BALANCE DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

La salud psíquica o mental de los trabajadores ya se ha percibido como un riesgo laboral emergente debido a que las actuales formas de organización y realización del trabajo tienen más repercusión sobre ese aspecto de la salud, especialmente por el aumento de la complejidad de las empresas, de las cualificaciones y de los rendimientos requeridos.

Si a esto le añadimos la transformación del mundo del trabajo, hacia una sociedad digital, donde cada vez va a haber más teletrabajo y más individualismo, la existencia de otros factores que condicionan el tiempo de trabajo y descanso o la introducción normativa y cultural de la flexibilidad laboral, se convierten en nuevos riesgos psicosociales.

Estos fenómenos cada vez son más frecuentes en la estructura de los mercados de trabajo, como muestran los datos disponibles, los teletrabajadores son un 3,1% en la UE (un 2,7% en España) y los teletrabajadores “móviles” son un 7,8% en la UE (un 7,9% en España)<sup>97</sup>. Por ello, se recurre a la negociación colectiva para “conciliar el uso de dispositivos electrónicos en el trabajo con la tutela del descanso de los trabajadores y la conciliación de la vida personal y laboral”<sup>98</sup>, ya que, estas nuevas formas no están sujetas totalmente a la determinación legal del tiempo de trabajo que se regula en el artículo 34 del ET.<sup>99</sup>

---

<sup>93</sup> Artículo 14.1 de la LPRL 31/1995 “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo...”

<sup>94</sup> Artículo 14.2 de la LPRL 31/1995 “En cumplimiento del deber de protección... A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores...”

<sup>95</sup> Artículo 34 ET “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación”

<sup>96</sup> Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

<sup>97</sup> Datos obtenidos de la Sexta Encuesta europea sobre condiciones de trabajo. (2015).

<sup>98</sup> FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (2017). NTIC y Riesgos Psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 2.

<sup>99</sup> MARTÍN RODRIGUEZ, O. (2021). El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*.

Así, encontramos jurisprudencia tras haberse manifestado en alguna ocasión los tribunales, como la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2015 (Rec. 4086/2015) que, declaró abusiva y por tanto nula la cláusula de un contrato laboral que establecía que «las partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto»<sup>100</sup>.

En lo que respecta, a los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género, encontramos que, a pesar de que la proporción de mujeres empleadas en nuestro país está aumentando, continua una segregación jerárquica y ocupacional, siendo el sector servicios el más ocupado por mujeres.

Además, aunque hayamos presenciado avances legislativos, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o medidas para la conciliación laboral, no se han conseguido los cambios esperados, como observamos en los resultados obtenidos de un estudio realizado por Adecco<sup>101</sup> que muestra que “el 67,8% de las personas tiene problemas para conciliar su vida laboral con la familiar y/o personal. Este porcentaje sube si la persona encuestada es mujer y madre, ya que 8 de cada 10 mujeres se enfrenta a problemas en cuanto a la conciliación y la corresponsabilidad. Del total de personas que están acogidas a algún tipo de medida de conciliación, alrededor del 70% son mujeres.”

No podemos olvidar la discriminación que sufren las personas por su orientación sexual. Según el informe “Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTB en el ámbito laboral en España” (2020) del área LGTBI del sindicato UGT:<sup>102</sup>

---

<sup>100</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2015, referente a un conflicto colectivo, acerca de la obligación de los trabajadores de dar su móvil o correo personal a la empresa para la que trabajan.

<sup>101</sup> Estudio realizado por Adecco, el 23 de marzo de 2019. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/secciones/conciliacion-e-igualdad/135838/El-70-de-espanoles-tienen-problemas-para-conciliar>

<sup>102</sup> Informe UGT, Área Confederal LGTBI. (2020). “Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTB en el ámbito laboral en España”

- El 90%, consideran que su orientación sexual o identidad de género es “un inconveniente” a la hora de encontrar un trabajo y un porcentaje similar,
- El 86,6%, considera necesario ocultarlo a la hora de hacer una entrevista de trabajo.
- El 40% aseguran que han sido rechazadas en entrevistas por su orientación sexual.

## 9. CONCLUSIONES

El trabajo debería ser una actividad positiva, que proporciona al individuo un entorno de desarrollo y realización personal, y de eficacia y productividad en su empresa.

Sin embargo, como el presente trabajo muestra, las condiciones organizacionales y laborales pueden alterar la salud, tanto física como emocional o psicológica de la persona. Hemos hablado de riesgos psicosociales, y aunque no están todos los que son, si son todos los que están. Nuevas formas van apareciendo a medida que evoluciona la tecnología y la organización del trabajo.

El avance de los riesgos psicosociales, se encuentra en contraste con la casi inexistencia de un marco jurídico específico y un desarrollo insuficiente de medidas preventivas en la negociación colectiva.

La normativa que abarca los riesgos psicosociales además de escasa es poco detallada. Se intenta suplir esta deficiencia mediante la negociación colectiva tanto a nivel sectorial como empresarial, a través de los convenios colectivos. En el análisis realizado en este trabajo observamos excepciones en las que se contemplan los riesgos psicosociales, su valoración y medidas preventivas, sin embargo, nos encontramos con que la mayoría de los convenios son meras réplicas de la LPRL.

Uno de los mayores problemas que esto implica es que existe una mentalidad de negociación de los convenios hacia la protección de la salud de los trabajadores, sin abarcar, la prevención.

A pesar, del avance de la sociedad y el aumento de la sensibilidad hacia los riesgos psicosociales aun carecemos de convenios novedosos y avanzados en la inclusión de todos los riesgos existentes. Esto conlleva unas evaluaciones insuficientes e inespecíficas para muchos de los riesgos.

Es importante, la participación de la negociación en la capacidad de adaptación ante los rápidos cambios que experimenta la tecnología y la organización del trabajo, que provocan nuevos y emergentes riesgos psicosociales.

No podemos olvidar, los derechos inherentes a toda persona trabajadora avalados por la propia Constitución Española. Sin embargo, todos sabemos que la discriminación sexual, en el ámbito laboral, es algo que se está dando, y así lo confirman los datos, en múltiples situaciones tanto de manera directa o indirecta: las mujeres sólo pueden acceder a trabajos en ciertos sectores, cobran menos por hacer el mismo trabajo, tienen dificultades para ocupar puestos de responsabilidad, los embarazos y la conciliación con la vida personal suelen provocarles un problema en muchas empresas...

El estudio de la negociación colectiva respecto al tratamiento de los riesgos psicosociales, permite acentuar el hecho de que los cambios producidos en el mundo laboral no han provocado el interés esperado respecto a la negociación colectiva nacional y provincial. Sin embargo, encontramos que en los últimos años (2019, 2020 y 2021) existe un interés y preocupación por incorporar las cuestiones de prevención de riesgos psicosociales en los convenios colectivos como una materia más a negociar en las condiciones de trabajo, registrando en 2020 un aumento en el número de cláusulas y preceptos relacionados con esta materia.

El avance y la evolución de la negociación colectiva en el tema de la igualdad y no discriminación es patente, sin embargo, existe una mayor implicación con respecto al acoso sexual y la violencia en el ámbito laboral. Además, en muchas ocasiones las cláusulas de los convenios contienen principios que aunque cargados de buenas intenciones, en la práctica no son reales o efectivos.

Con respecto al teletrabajo tenemos que subrayar que especialmente en este año debido a la pandemia, los convenios colectivos han conseguido anticipar una nueva regulación en la prevención de riesgos.

## **10.PROPUUESTAS DE MEJORA.**

Como propuestas de mejora incluiría:

Proporcionar un papel más importante a la prevención de los riesgos en la negociación colectiva.

- La prevención primaria mediante el establecimiento de pautas y actuaciones de buenas prácticas.
- La prevención secundaria, mediante el establecimiento de convenios colectivos que regulen de manera específica sectores y empresas tanto a nivel organizacional, como en cuanto a las delimitaciones de funciones y participación de los trabajadores.
- La prevención terciaria, en la que los interlocutores sociales actuarían, como mediadores entre empresario y trabajador en la búsqueda de acuerdos y medidas concretas, e incluso mediante el establecimiento de compromisos de las partes firmantes para poner en marcha posteriormente algún tipo de actuación o sanción.

Los planes de prevención, para que sean del todo eficaces, deberán tener en cuenta todos los factores reales, así como en la evaluación de los mismos será conveniente el establecimiento de un procedimiento específico y sistematizado que permita recoger toda la información.

Se debe informar y formar más a las personas que se encargan de la prevención y la negociación de los convenios colectivos, con el objetivo de poder identificar los riesgos psicosociales a los que una mujer se enfrenta, por el mero hecho de serlo.

Considero necesaria la participación de las mujeres en la planificación de planes de igualdad en las empresas, para, desde su propia experiencia realizar aportaciones en la mejora de sus condiciones de trabajo y en la prevención de riesgos psicosociales.



## 11.BIBLIOGRAFÍA

ARRIETA IDIAKEZ, FJ. (2020). Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales, Lan Harremanak 44, Universidad de Deusto, pág. 238-277.

Comunicado de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo el 8 de noviembre de 2007. Bruselas.

Directiva 89/391 del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A, GONZÁLEZ COBALEDA, E., ARAGUEZ VALENXUELA L. (2019). *Propuestas normativas en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A (2015). *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A (2018). *Identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la Negociación Colectiva en materia de Riesgos Psicosociales*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

GONZALEZ COBALEDA, E. (2020). *Las adicciones en los ambientes laborales: La imperiosa necesidad de renovación del actual enfoque*, Revista de estudios jurídicos, Núm. 20, Universidad de Jaén.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE-A-1995-24292.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE-A-2007-6115

MERINO SUÁREZ, O. (2020). Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa. FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 61.

MORENO JIMÉNEZ, B. (2014). *Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico*, ORP journal, Fundación ORP, Núm. 1, pág. 4-18.

MORENO JIMÉNEZ, B., BÁEZ LEÓN, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Madrid.

MUÑOZ ROJAS, D., ORELLANO, N. & HERNÁNDEZ PALMA, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Núm. 56.

PEDROSA ALQUÉZAR, I. (2000). *Apuntes sobre la evolución de la prevención de riesgos laborales*, Proyecto Social, Universidad de Zaragoza, Núm. 8, pág. 135-146.

RAMOS QUINTANA M.I. (2018). *Calificación jurídica de las patologías causadas por Riesgos Psicosociales en el trabajo*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE-A-2015-11430.

Referencia del Consejo de Ministros del 23 de febrero de 2021. Recuperado de: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeminstros/referencias/Paginas/2021/refc20210223.aspx>

RESKIN, B., Y PADAVIC, I. (1994). *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.

Resolución de 7 marzo de 2005 de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005. BOE-A-2005-4382.

## 12.ANEXOS

CARTA CASO DE HOSTIGAMIENTO LABORAL Expediente 10/2019

**NOTA:** *Tanto el nombre de la empresa como el de las personas que aparecen en este caso son ficticios.*

TODOPAPELES S.A.

A/A XXXXXXXX Y XXXXXX

GERENTES

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, Responsable de Seguridad y Salud de UGT Cantabria

EXPONE

- *Que la Ley de 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales señala en su art. 14.1. que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.*
- *Que así mismo, el art. 14.2 de la mencionada Ley de Prevención, señalando en el mismo que en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.*
- *Que en la empresa no se está cumpliendo con lo recogido en el artículo 14 en sus apartados 1 y 2.*
- *Que este incumplimiento se está dando en la persona de Ana xxxxxxx, oficial de primera en dicha empresa.*
- *Que Ana está sufriendo una situación de hostigamiento laboral por parte de Eduardo XXXXXXXX, quien además de impedir su competencia, de impedirle la comunicación, está humillándola, le grita, y le niega derechos básicos en los referente no sólo a la seguridad y salud en el trabajo sino también a derechos laborales recogidos en el Real Decreto*

*Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, especialmente los derechos recogidos en los art. 34 y 37 del mismo.*

- *Que así mismo se está incumpliendo el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, dado que el nuevo puesto de trabajo que Eduardo ha adjudicado a Ana no cumple las disposiciones mínimas para el puesto de trabajo establecidas en dicho Real Decreto.*
- *Que todos estos hechos son riesgos laborales que han incidido en la salud de Ana causándole daños.*

*Por todo lo expuesto,*

#### **SOLICITO**

- ***Que, a la mayor brevedad posible, se cumpla lo dictaminado en la legislación anteriormente referenciadas y se tomen las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud de Ana así como la reposición de todos sus derechos.***

*Les recuerdo que los riesgos psicosociales han de ser evaluados, desconozco si en su empresa lo están o no lo que sí es evidente que no se han reevaluado y que no se están tomando medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de Ana.*

*Si necesitan cualquier aclaración pueden contactar conmigo en la siguiente dirección postal: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx y en el teléfono: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.*

*Más allá de que todos estos hechos evidencian varias faltas graves según lo recogido en Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, insisto en que la salud de Ana ha resultado dañada por lo que **urge la adopción de medidas preventivas.***

*En Santander a 23 de Octubre de 2019*